

**IMPLEMENTASI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA
PENDIDIK DI SMA AL-KAUTSAR BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Oleh :

**Nur Saputra
NPM. 1711030141**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2021 M**

**IMPLEMENTASI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA
PENDIDIK DI SMA AL-KAUTSAR BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Oleh
Nur Saputra
NPM. 1711030141

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Prof. Dr. Hj. Siti Fatimah, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2021 M**

ABSTRAK

Rekrutmen dan Seleksi merupakan proses pengadaan calon sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial, untuk dipilih dan diseleksi dengan berbagai seleksi oleh orang-orang yang diberikan hak menyeleksi untuk mendapatkan calon sumber daya manusia yang paling tepat untuk kebutuhan kerja yang ada dalam suatu organisasi.

Penelitian ini mengulas tentang rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung dimulai dari persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman guru baru, penerimaan lamaran guru baru, seleksi pelamar, dan penerimaan hasil diterima atau ditolak, sedangkan manfaat penelitian ini mengetahui antara teori dan realitas pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, kepala tata usaha, dan kabag umum dan SDM, sedangkan objek penelitian ini adalah rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Uji keabsahan data dalam penelitian ini dengan triangulasi sumber yaitu mengecek kebenaran data dan membandingkan dengan data yang diperoleh dari sumber lain. Selanjutnya teknik analisis yang digunakan terbagi menjadi tiga langkah yaitu reduksi, penyajian data, dan menarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung sudah berjalan dengan baik. Dilihat dari hasil penelitian dan pembahasan telah terlaksana kegiatan persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman guru baru, penerimaan lamaran guru baru, seleksi pelamar, dan penerimaan hasil diterima atau ditolak.

Kata Kunci: Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : IMPLEMENTASI REKRUTMEN DAN
SELEKSI TENAGA PENDIDIK DI SMA
AL-KAUTSAR BANDAR LAMPUNG**

Nama : Nur Saputra

NPM : 1711030141

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

MENYETUJUI

**Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang
Munaqasyah Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan
UIN Raden Intan Lampung.**

Pembimbing I

**Prof. Dr. Hj. Siti Fatimah, M.Pd
NIP. 197211211998032007**

Pembimbing II

**Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd
NIP. 197208182006041006**

**Mengetahui
Ketua Jurusan MPI**

**Dr. Hj. Edi Hadiati, M.Pd
NIP. 196407111991032003**



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“IMPLEMENTASI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DI SMA AL-KAUTSAR BANDAR LAMPUNG”** Disusun Oleh : **Nur Saputra NPM : 1711030141** Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam** Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah pada Hari/Tanggal : **Kamis, 22 April 2021** Pukul **09.00-10.30** WIB. Tempat : **diruang sidang virtual** dengan menggunakan aplikasi **Zoom** di Jurusan **MPI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**.

TIM PENGUJI

Ketua

: Dr. H. Amirudin, M.Pd.I

Sekretaris

: Sri Purwanti Nasution, M.Pd

Penguji Utama

: Dr. H. Subandi, M.M

Penguji Pendamping I : Prof. Dr. Hj. Siti Fatimah, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping II : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd (.....)

**Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd
NIP:196408281988032002

MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْتِيَنَّكَ اسْتَعْجِرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَعْجَرْتَ

الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(QS. Al-Qashash : 26¹)



¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang : Putra Toha, 1995), h. 270

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat, Hidayah, dan Ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dari lubuk hati yang paling dalam, penulis mengucapkan terimakasih dan skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku, Ayahanda Wagirin dan Ibunda Sutarti yang senantiasa menyayangi, membimbing, memberi nasihat, menyemangati dan mengasihi penulis dari kecil hingga membesarkan seraya mendidik dengan sabar, penuh ikhlas dan selalu memberikan motivasi serta do'anya kepada penulis sehingga penulis dapat terselesaikan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung, semoga Allah SWT memuliakan mereka baik di dunia maupun di akhirat.
2. Pamanku, Robi Santoso, S.Sos.i dan Bibiku, Desi Nur Indah Sari, S.Pd Yang telah membantu dan mendukung penulis baik secara moril maupun materil.
3. Adikku, Diki Kurniawan dan Adik Iparku Revi Melinda yang telah memberikan dukungan dan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Adikku, Syifa Nur Arham dan Keponakanku, Abidzar yang selalu memberikan semangat serta keceriaan penulis setiap saat.
5. Kawan-kawan seangkatan dan seperjuanganku, khususnya MPI C terima kasih atas kerja samanya, saling mengingatkan didalam mengerjakan skripsi ini, semoga kita akan bersama-sama bertemu dipuncak kesuksesan kelak.
6. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung yang penulis banggakan.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di desa Negeri Ujung Karang, Dusun Karang Indah Kecamatan Muara Sungkai Kabupaten Lampung Utara, pada 16 Juli 1999 anak pertama dari tiga bersaudara yaitu Diki Kurniawan dan Syifa Nur Arham, dari Pasangan Bapak Wagirin dan Ibu Sutarti.

Penulis menempuh Pendidikan Dasar pada SD N 2 Karang Sari Kecamatan Muara Sungkai tahun 2005. kemudian melanjutkan kejenjang menengah pertama di MTS Hidayatuttholibin Karang Rejo 2 Muara Sungkai Lampung Utara tahun 2011. Kemudian melanjutkan pada jenjang menengah atas ditempuh pada PonPes MA MAKKAH Karta Jaya Negara Batin Way Kanan Tahun 2014. Kemudian melanjutkan ke program strata satu fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam tahun 2017.



Bandar Lampung, April 2021

Penulis

Nur Saputra

1711030141

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbilaalamiin, segala puji hanya milik Allah SWT tuhan semesta alam yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan, Sholawat teriring salam semoga tetap tercurahkan kepada nabi besar kita Muhammad SAW yang telah menjadi pemimpin panutan kita untuk hidup didunia dan bekal diakhirat.

Dengan rasa syukur yang mendalam, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “IMPLEMENTASI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DI SMA AL-KAUTSAR BANDAR LAMPUNG”. Sebagai karya ilmiah, skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam usaha penyelesaian penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik berupa bantuan materil maupun dukungan moril, oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat atas penulisan skripsi ini dengan segala partisipasi dan motivasinya. Secara khusus penulis ucapkan terimakasih terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang senantiasa sabar dalam memberi arahan serta selalu memotivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Fatimah, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa memberi bimbing dan arahan dengan penuh kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen dilingkungan Fakultas Tarbiyah serta staf Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak mengamalkan ilmunya penuh dengan keikhlasan selama mengikuti kegiatan perkuliahan.
5. Pimpinan perpustakaan Fakultas maupun Perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung, yang telah memberikan bantuannya untuk memperlancar penyusunan dalam mencari data-data untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak H. Eko Anzair, M.Si selaku Kepala Sekolah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung yang telah mengizinkan penulis untuk mengadakan penelitian disekolahan tersebut.
7. Bapak Makmun Murod, S.M selaku Kepala Tata Usaha SMA Al-Kautsar Bandar Lampung yang menjadi mitra peneliti dan telah membantu dalam penelitian ini.
8. Bapak Sigit Sulistio, S.Pd selaku Guru di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung yang menjadi mitra peneliti dan telah membantu dalam penelitian ini.
9. Keluarga besar SMA Al-Kautsar Bandar Lampung terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya.
10. Bapak Ir. H. Ahmad Rizal, M.M selaku Kabag Umum dan SDM Yayasan Al-Kautsar Bandar Lampung yang menjadi mitra peneliti dan telah membantu dalam penelitian ini.
11. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2017 khususnya kelas C yang telah bersama-sama mengukir sejarah, kenangan dan pengalaman hingga saat ini serta ikut dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Teman-teman PPL SMA Al-Kautsar Bandar Lampung yang telah bersama- sama menghabiskan waktu menjadi pengajar disana.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis, namun telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini terimakasih.

Semoga semua kebaikan yang telah diberikan dengan ikhlas dicatat sebagai amal ibadah disisinya dan dibalas oleh Allah SWT, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan semoga Allah SWT melimpahkan hidayah-Nya kepada kita semua sehingga dapat mengemban tugas dalam melaksanakan pendidikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurna masih banyak kekurangan dan kekeliruan, hal itu tidak lain disebabkan karena keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu kiranya para pembaca dapat memberikan masukan, saran, dan kritik yang membangun agar skripsi ini dapat menjadi alat penunjang dalam pendidikan.



Bandar Lampung, April 2021
Penulis

Nur Saputra
1711030141

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Fokus dan Sub-Fokus	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	13
H. Metode Penelitian	16
1. Sumber Data Penelitian	17
2. Alat Pengumpulan Data	18
3. Metode Analisis Data	22
I. Sistematika Pembahasan	24

BAB II LANDASAN TEORI

A. Rekrutmen	27
1. Pengertian Rekrutmen	27
2. Tujuan Rekrutmen	30
3. Prinsip-prinsip Rekrutmen	31
4. Macam-macam Rekrutmen	31
5. Proses Rekrutmen	37
B. Seleksi	42

1. Pengertian Seleksi	42
2. Tahapan Seleksi	43
3. Tingka-tingkat Seleksi	43
C. Tenaga Pendidik	44
1. Pengertian Pendidik	44
2. Kompetensi Pendidik	48
3. Persyaratan Menjadi Tenaga Pendidik	48

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek	55
1. Sejarah SMA Al-Kautsar Bandar Lampung	55
2. Perkembangan SMA Al-Kautsar Bandar Lampung	56
3. Visi, Misi & Faktor Penentu Keberhasilan	58
4. Identitas Sekolah	60
5. Data Guru, Pegawai & Siswa SMA Al-Kautsar Bandar Lampung	61
6. Kondisi Sarana & Prasarana SMA Al-Kautsar Bandar Lampung	68
B. Penyajian Data dan Fakta Lapangan	72
1. Persiapan Rekrutmen	72
2. Penyebaran Pengumuman Penerimaan Guru Baru	74
3. Penerimaan Lamaran Guru Baru	76
4. Seleksi Pelamar	77
5. Penerimaan Hasil Seleksi Diterima atau Ditolak	78

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian	81
B. Temuan Penelitian	95

BAB V PENUTUP

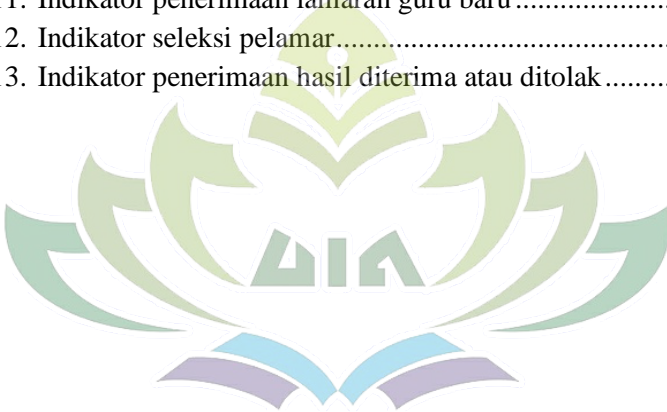
A. Kesimpulan	99
B. Saran	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Indikator Rekrutmen dan Seleksi.....	4
2. Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi.....	5
3. Data Tenaga Pendidik SMA Al Kautsar	34
4. Data Tenaga Pekerja SMA Al Kautsar 2020/2021	37
5. Data Jumlah Siswa SMA Al-Kautsar 2020/2021.....	38
6. Sarana / Sumber Belajar SMA Al-Kautsar	35
7. Prasarana SMA Al-Kautsar Bandar Lampung	40
8. Prasarana / Ruang Penunjang SMA Al-Kautsar	41
9. Indikator Persiapan Rekrutmen	48
10. Indikator penyebaran pengumuman guru baru	50
11. Indikator penerimaan lamaran guru baru	52
12. Indikator seleksi pelamar.....	53
13. Indikator penerimaan hasil diterima atau ditolak.....	55



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Pada skripsi ini penulis memilih judul yaitu **“IMPLEMENTASI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK DI SMA AL-KAUTSAR BANDAR LAMPUNG”**. Judul yang sederhana ini perlu penegasan judul, untuk menghindari adanya kesalah pahaman dalam mengartikan dan akan lebih mudah dipahami setelah dijelaskan lebih lanjut, secara terperinci sebagai berikut:

1. Implementasi

Implementasi adalah suatu penerapan/pelaksanaan suatu ide, konsep, program, kebijakan atau inovasi dalam suatu tindakan dalam pendidikan disekolah. Implementasi dalam hal ini adalah suatu proses bagaimana dalam menerapkan ide atau konsep manajemen berbasis sekolah sebagai paradigma baru yang menganut prinsip¹ desentralisasi dalam membuat mutu pendidikan disekolah menjadi meningkat.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan Seleksi adalah proses pengadaan calon sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial,² untuk dipilih dan di seleksi dengan berbagai seleksi oleh orang-orang yang diberikan hak menyeleksi untuk mendapatkan calon sumber daya manusia paling tepat untuk kebutuhan kerja yang ada dalam suatu organisasi.

4. Pendidik (Guru)

Tenaga Pendidik (Guru) adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak

¹Kunandar, Guru Profesional; *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Rajawali Press, Jakarta, 2009), hlm.233

² Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (PT Raja Grafindo : Jakarta, 2016), hlm.,50

usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program serjana atau program diploma empat.³

5. SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung

SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung adalah suatu sekolah menengah Atas yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta, Rajabasa Bandar Lampung. Merupakan tempat berlangsungnya pendidikan dan pengajaran dan sekaligus tempat penulis mengadakan penelitian.

Berdasarkan pengertian judul yang ada diatas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah suatu penelitian yang berupaya mengungkapkan bagaimana proses pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan, untuk mengetahui seberapa profesionalisme guru yang mendidik disekolah tersebut melalui perekrutan dengan sistem yang baik.

B. Latar Belakang Masalah

Sebagai Negara yang mempunyai cita-cita nasional yang harus diperjuangkan oleh bangsa Indonesia yaitu upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan nasional. Pendidikan merupakan hal yang memegang peranan penting dan kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan insan kamil yang berkualitas. Masa depan dan kebangkitan bangsa kita ditentukan

³ Undang-undang Republik Indonesia Nomer 14 Tahun 2005 dan Peraturan Presiden RI Tahun 2016 Tentang Guru dan Dosen (Bandung: Citra Umbara, 2016), h.3-6.

oleh keunggulan sumber daya manusia (SDM) yang dicetak melalui pendidikan yang baik dan memiliki keunggulan, disamping sumber daya alam sebagai modal dalam membangun bangsa.

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru, dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia disekolah. Secara umum, strategi/metode/teknik pembelajaran yang berpusat pada siswa (student centered) lebih mampu memberdayakan pembelajaran siswa. Pendidikan merupakan aspek penting bagi perkembangan sumber daya manusia, sebab pendidikan merupakan wahana atau salah satu instrumen yang digunakan bukan saja untuk membebaskan manusia dari keterbelakangan, melainkan juga dari kebodohan dan kemiskinan. Pendidikan diyakini mampu menanamkan kapasitas baru bagi semua orang untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru sehingga dapat diperoleh manusia produktif.

Permasalahan pendidikan nasional yang muncul dan sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang. Sementara berbagai usaha telah dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi pendidik, perbaikan sarana prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah⁴.

Masih rendahnya mutu pendidikan pada saat ini merupakan isu yang masih tetap muncul di permukaan. Isu tersebut merupakan suatu masalah yang perlu dicarikan jalan keluarnya oleh berbagai pihak khususnya yang terkait dengan masalah pendidikan sehingga dapat terselesaikan. Dalam konteks manajemen pendidikan masalah rendahnya mutu pendidikan tidak dapat dipungkiri karena mengkaji

⁴ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), hlm., 1

tentang mutu pendidikan akan ditentukan oleh beberapa faktor. Permasalahan belum tercapainya mutu pendidikan yang baik pada setiap madrasah tidak terlepas dari keberadaan pengelola sekolah, baik dari pimpinan maupun staf pengajar yang dimiliki oleh suatu sekolah. Selain itu sarana dan fasilitas sekolah juga menentukan kemampuan sekolah untuk menciptakan pembelajaran yang berkualitas dan bermutu dalam pendidikan siswa. Namun demikian walaupun sarana dan fasilitas telah baik dan lengkap apabila tidak digerakkan dengan sistem manajemen pendidikan sekolah yang baik maka output yang dihasilkan pun belum tentu dapat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat As-Sajdah ayat. 5 sebagai berikut:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ
كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Artinya: *Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu (QS. As-sajdah : 5)*⁵

Dalam penjelasan ayat diatas menunjukkan kata manajemen adalah mengatur semua urusan maksudnya adalah tidak ada satupun yang luput dari pengawasannya dari yang ia tidak ketahui yang terlewat olehnya, yang tidak ia lihat, semua itu di urus, di kelola dan dijaga tanpa ada kekeliruan sedikitpun. pengelolaan sumber daya manusia, kepala sekolah beserta bagian personalia di tuntut untuk mampu merekrut dan menyeleksi calon-calon tenaga pendidik (guru) dengan baik. "Rekrutmen merupakan suatu proses menarik orang pada suatu waktu tertentu dengan kualifikasi yang sesuai untuk melamar pekerjaan".

⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang : Putra Toha, 1995), h. 360

Untuk mempunyai kualitas pendidikan yang baik, sekolah harus mampu merekrut tenaga pendidik yang mumpuni. Dan bukan hanya sekedar mengisi kekosongan yang ada, namun harus mempunyai profesionalitas dalam bidangnya dan berdedikasi tinggi, karena unsur utama dari sebuah lembaga adalah sumber daya manusia yang mempunyai kualitas baik. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Qashash ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَتِ اسْتَجِرَّهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ
الْقَوَى الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(QS. Al-Qashash : 26)⁶

Dalam ayat diatas dijelaskan Tenaga pendidik adalah kunci dari kesuksesan pendidikan yang ada di dalam sekolah. Terlihat bahwa tenaga pendidik sangat penting di dalam sekolah. Tenaga pendidik memiliki peran dan posisi yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Kepala sekolah harus mempunyai keahlian dalam hal manajemen personalia. Apalagi dalam bidang pendidikan, sangat dibutuhkan orang-orang yang kompeten di dalamnya. Karena akan berpengaruh pada hasil lulusan dari sekolah tersebut.

Sehubungan dengan tuntutan ke arah profesionalisme tenaga pendidik, maka semakin dirasakannya desakan untuk peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah

⁶ Ibid, hlm. 270

menjadi komitmen pendidikan nasional.⁷ Dengan melakukan perekrutan yang baik dan benar, sekolah harus mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh sekolah tersebut. Karena unsur utama sebuah sekolah adalah tenaga pendidik dan ditunjang oleh tenaga kependidikan. Mutu sekolah dapat dilihat dari tenaga pendidik yang berkualitas baik. Sebaik apapun sarana dan prasarana yang ada di sekolah, apabila tenaga pendidiknya tidak berkompeten, maka sekolah tersebut tidak mampu bersaing dalam hal pencapaian kualitas pendidikan.

Dalam prakteknya selama ini masih tampak beberapa institusi yang mengabaikan peran fungsi dan manfaat rekrutmen, padahal sangat penting apalagi pada instansi yang ruang lingkup kegiatannya sangat luas, kompleks dan memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar, termasuk pada institusi pendidikan. Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. karena kualitas sumberdaya manusia yang akan digunakan instansi sangat tergantung bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan. Dalam hal ini indikator yang digunakan penulis dalam proses rekrutmen tenaga pendidik sebagai berikut :

Tabel 1.1
Indikator Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik

NO	Indikator	Sub Indikator
1	Penentuan jumlah dan calon kualifikasi	1. jumlah formasi sesuai dengan kebutuhan pendidik di sekolah 2. Persyaratan sesuai dengan jabatan yang tersedia 3. Persyaratan sesuai dengan calon pelamar

⁷ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Alfabeta: Bandung, 2010), hlm. 230

2	Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat brosur lowongan baru 2. Menyebarkan secara luas melalui website dan medsos
3	Penerimaan lamaran guru baru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penitia rekrutmen dan seleksi 2. Penyerahan lamaran secara tepat waktu 3. Seleksi berkas pelamar
4	Seleksi pelamar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seleksi tes tertulis 2. Seleksi tes pedagogik 3. Seleksi tes wawancara 4. Seleksi tes <i>micro teaching</i>
5	Penilaian hasil diterima atau ditolak	<ol style="list-style-type: none"> 5. Kriteria penilaian jelas 6. Penilaian bersifat terbuka 7. Menggunakan media masa

Sumber : Buku Ibrahim Bafadal, Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar, 2013

Rekrutmen adalah kegiatan sekolah dalam pengadaan tenaga pendidik, kegiatan ini tidak hanya dilakukan oleh pihak sekolah yaitu kepala sekolah, namun dilakukan dengan melakukan kerjasama dengan yayasan dan siswa. hal ini dilakukan untuk mendapatkan guru yang profesional untuk mengisi lowongan yang dibutuhkan sekolah.

Keterlibatan yayasan dan siswa mempunyai peranan yang sangat penting dalam proses rekrutmen. Yayasan sebagai penyedia sumber daya manusia/calon tenaga untuk mengisi lowongan/posisi yang dibutuhkan oleh sekolah, sedangkan siswa terlibat langsung keputusan penerimaan calon pendidik tersebut. Hal ini dilakukan untuk memperoleh tenaga pendidik yang profesional.⁸

⁸ Ayuan Nova Listanti dan Desi Nurhikmahyanti, *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 4 No. 4, April 2014, hlm.,100

SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung sebagai sekolah swasta yang berwawasan islami sesuai dengan visi, misi sekolah tersebut yaitu islami, berprestasi, dan berwawasan global serta sudah memperoleh akreditasi A. Sekolah yang berdiri selama kurang lebih 27 tahun merupakan sekolah yang dikenal ketat dalam merekrut tenaga pendidik karena agar memiliki kemampuan yang optimal dalam mengajar para siswanya dengan lebih baik dan mampu menjadikan siswanya lebih berprestasi lagi sehingga mampu bersaing dikancah nasional maupun internasional.

Ditengah maraknya proses titip-menitip, sogok-menyogok, atau disebut nepotisme hal tersebut dapat diatasi dengan kolaborasi antara SMA AL-KAUTSAR dan yayasan AL-KAUTSAR dalam rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik non-PNS dilakukan secara obyektif, adil, dengan mengacu visi dan misi sekolah dan memiliki standar tersendiri dalam menyeleksi tenaga pendidiknya yaitu para pendaftar diwajibkan mampu mengaji dan berbahasa asing. berdasarkan hasil pra penelitian dan wawancara dengan kepala sekolah bahwa rekrutmen tenaga pendidik non-PNS di SMA AL-KAUTSAR sudah dilakukan dengan baik hal itu dilihat dari output/lulusan SMA AL-KAUTSAR 70% diterima perguruan tinggi negeri dan diantaranya masuk sekolah kedinasan. Dalam melakukan rekrutmen SMA AL-KAUTSAR dimulai dengan menentukan jumlah calon pendidik yang dibutuhkan, memiliki kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S1), melaksanakan seleksi diantaranya : seleksi berkas, seleksi tertulis, seleksi pedagogik, seleksi wawancara, dan seleksi *micro-teaching*, dan setelah itu diranking mana poin yang paling memenuhi kriteria dan dapat diambil sebagai tenaga pendidik di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung.⁹

Berikut penulis sajikan tabel indikator hasil pra penelitian terkait pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMA AL-

⁹ H. Eko Anzair, M.Si , Kepala Sekolah SMA Al Kautsar Bandar Lampung, Wawancara, 02 Januari 2021.

KAUTSAR menurut teori Ibrahim Bafadal yang penulis lakukan pada tanggal 15 Desember 2020 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi
di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung

No	Rekrutmen dan Seleksi	Sub Indikator	Terlaksana	
			Ya	Tidak
1	Penentuan jumlah dan calon kualifikasi	a. jumlah formasi sesuai dengan kebutuhan pendidik di sekolah	√	
		b. Persyaratan sesuai dengan jabatan yang tersedia	√	
		c. Persyaratan sesuai dengan calon pelamar	√	
2	Penyebaran pengumuman guru baru	a. Membuat brosur lowongan guru	√	
		b. Menyebarakan secara luas melalui website dan Medsos	√	
3	Penerimaan lamaran guru baru	a. Panitia rekrutmen dan seleksi	√	
		b. Penyerahan lamaran secara tepat waktu	√	
		c. Seleksi berkas	√	

		pelamar		
4	Seleksi pelamar	a. Seleksi tes tertulis	√	
		b. Seleksi tes pedagogik	√	
		c. Seleksi tes wawancara	√	
		d. Seleksi tes <i>micro teaching</i>	√	
5	Penerimaan hasil diterima atau ditolak	e. Kriteria penilaian jelas	√	
		f. Penilaian bersifat terbuka		√
		g. Menggunakan media masa	√	

Sumber : Hasil Wawancara dan Observasi di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang penulis lakukan ketika observasi dan wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa dari yayasan bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di SMA AL-KAUTSAR menurut teori Ibrahim Bafadal sudah terlaksana, meskipun terdapat sub-indikator yang tidak terlaksana karena aturan dalam penilaian di SMA AL-KAUTSAR yang bersifat tertutup. Akan tetapi hal ini tidak berdampak dalam rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMA AL-KAUTSAR untuk mendapatkan pendidik yang berkompeten dalam bidangnya. Berdasarkan Hal ini penulis merasa tertarik untuk melakukan pengkajian dan penelitian yang lebih mendalam tentang “Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung”.

C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi fokus penelitian ini adalah Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMA AL-KAUTSAR

Berdasarkan uraian dari fokus maka yang menjadi subfokus yaitu:

1. Persiapan rekrutmen tenaga pendidik
2. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru
3. Penerimaan lamaran guru baru
4. Seleksi pelamar
5. Penerimaan hasil seleksi diterima atau ditolak

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus dan subfokus diatas penulis. Penulis merumuskan masalah yaitu :

1. Bagaimana persiapan rekrutmen guru di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung?
2. Bagaimana sistem penyebaran pengumuman guru baru di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung?
3. Bagaimana penerimaan lamaran guru baru di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung?
4. Bagaimana seleksi pelamar guru baru di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung?
5. Bagaimana Penerimaan hasil seleksi di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Setelah melihat rumusan masalah di atas peneliti akan menjelaskan tujuan yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui persiapan rekrutmen guru di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung.
- b. Untuk mengetahui sistem penyebaran pengumuman guru baru di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung.
- c. Untuk mengetahui penerimaan lamaran guru baru di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung.
- d. Untuk mengetahui seleksi pelamar guru baru di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung.
- e. Untuk mengetahui Penerimaan hasil seleksi di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Penelitian.

Manfaat penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

- a. Dapat memberikan kontribusi berupa informasi tambahan mengenai rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan juga untuk memperkaya khasanah ilmu bagi para pengelola sekolah dan yayasan AL-KAUTSAR.
- b. Sebagai dasar untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan sebagai perbandingan penelitian-penelitian lebih lanjut khususnya tentang rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung.
- c. Untuk menambah pengalaman, wawasan serta ilmu pengetahuan untuk memenuhi syarat akademik bagi peneliti untuk mencapai gelar sarjana.

G. Kajian Penelitian Yang Relevan

Ada beberapa hasil penelitian yang relevan yaitu:

1. Bais, 2016. Hasil Rekrutmen tenaga pendidik yang adil adalah melakukan persiapan rekrutmen tenaga pendidik baru.¹⁰ Pengembangan dan perencanaan sistem rekrutmen dan seleksi merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan oleh pemerintah agar proses yang berlangsung cukup lama dan mengeluarkan biaya cukup besar tersebut menjadi tidak sia-sia karena mendapatkan hasil yang berkualitas. Peneliti berlatar belakang bahwa pendidikan sangat penting bagi manusia, dengan banyaknya ilmu pengetahuan kita dapat memperoleh informasi tentang segala aspek kehidupan. Banyaknya lembaga pendidikan yang bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Manajemen rekrutmen tenaga pendidik, konsep manajemen dan pelaksanaan manajemen rekrutmen tenaga pendidik serta keberhasilan dan kekurangan yang telah dicapai dalam pelaksanaan, kualitatif dan deskriptif. Observasi, wawancara dan dokumentasi.
2. Mukarromah, 2016. Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU Singasari Kecamatan Karanglegwas Kabupaten Banyumas. Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah sering terjadi dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik yaitu terkadang terjadi ketidaksesuaian penempatan personal tugas dan fungsinya, misalnya menempatkan guru olahraga hanya berdasarkan pengalaman ataupun bakat pelamar dan bukan berdasarkan latar pendidikan/akademis pelamar. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian

¹⁰ Bais, *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Assalaam Jati Handap Kota Bandung* (Bandung: Digital Library Uin Sunan Gunung Djati. 2016), h.2

menunjukkan bahwa proses rekrutmen guru yang dilakukan sudah cukup baik dalam semua kegiatan rekrutmen tenaga pendidik mulai dari menentukan kebutuhan sampai keputusan penerimaan tenaga pendidik sudah dilaksanakan, namun belum dilaksanakan secara maksimal. Kegiatan rekrutmen ini diawali dengan perencanaan kebutuhan guru, pengumuman adanya lowongan guru, persyaratan yang harus dipenuhi calon guru, seleksi dengan berbagai tes, dan penentuan penerimaan guru.¹¹

3. Yulida, 2019. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi proses rekrutmen tenaga pendidik di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus.¹² Metode yang digunakan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen guru yang dilakukan kurang optimal. Kegiatan rekrutmen ini diawali dengan perencanaan kebutuhan guru, pengumuman adanya lowongan guru, persyaratan yang harus dipenuhi calon guru, seleksi dengan berbagai tes.
4. Etika, 2017. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik Study Kasus di SDIT Al-Mahdhuri Pesisir Barat Metode yang digunakan deskriptif kualitatif. Latar Belakang Masalah dalam penelitian ini yaitu penempatan tenaga pendidik tidak selalu berdasarkan latar belakang pendidikan akademis pelamar, Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumen. kegiatan rekrutmen diawali perencanaan rekrutmen dengan menggunakan Metode dan teknik rekrutmen dan mengungkapkan proses seleksi. Hasil

¹¹ Mukarromah, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU Singasari Kecamatan Karanglewas Kabupaten Banyumas (Purwokerto: Digital Library IAIN Purwokerto, 2016)., hlm.,4

¹² Yulida, Implementasi Rekrutmen di MTs YMPI Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus, (Bandar Lampung: Repositori UIN Raden Intan Lampung, 2019)., hlm.,9.

penelitian ini yaitu pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SDIT Al-Mahdhuri sudah dilaksanakan sesuai dengan tahap-tahapan rekrutmen dan seleksi yang telah ditentukan. Tahapan tersebut adalah tahapan perencanaan, analisis jabatan yang dibutuhkan, menentukan persyaratan.¹³

5. Zulfatma, 2019. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu. Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik tidak berdasarkan latar belakang pendidik pelamar, namun ada hal-hal yang menjadi pedoman bagi pimpinan dalam merekrut tenaga pendidiknya.¹⁴ Metode yang digunakan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen guru yang dilakukan di madrasah tsanawiyah negeri 2 rokan hulusudah berjalan dengan baik meskipun ada beberapa aspek yang masih harus diperbaiki. Kegiatan rekrutmen diawali dengan perencanaan Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu serta Faktor yang mempengaruhi dalam rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu.

Dari kelima judul tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kelimanya sama-sama membahas tentang rekrutmen tenaga pendidik. Namun ada juga perbedaan dari kelimanya yaitu untuk skripsi pertama menitik beratkan pada bagaimana hasil rekrutmen tenaga pendidik yang adil, skripsi yang kedua meninjau pelaksanaan rekrutmen yang kurang baik disekolah, skripsi yang ketiga hanya meninjau proses rekrutmen tenaga pendidik, skripsi yang keempat tentang strategi

¹³ Etika, Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik Study Kasus di SDIT Al-Mahdhuri Pesisir Barat, (Bandar Lampung: Repositori UIN Raden Intan Lampung, 2017). Hlm.,2.

¹⁴ Zulfatma, Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Rokan Hulu, (Riau: Repository UIN SUSKA Riau, 2019)., hlm., 5.

rekrutmen tenaga pendidik, sedangkan yang terakhir melihat implementasi rekrutmen yang kurang baik disekolah, Dengan demikian penelitian dengan judul Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung memiliki kebaruan (*Novelty*) karena peneliti dalam hal ini meninjau tentang bagaimana keberhasilan dalam rekrutmen dan seleksi yaitu dalam proses seleksi para calon tenaga pendidik diwajibkan mampu mengaji dan berbahasa asing, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang digunakan dalam penelitian ilmiah yang memiliki standar, sistematis dan logis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Metode kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Lexy J. Moleong bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka.¹⁵

Metode yang dipakai dalam mengumpulkan data adalah metode deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang implementasi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik non-PNS di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung. Pendekatan yang digunakan adalah Pendekatan kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, penelitian yang digunakan untuk meneliti pada obyek yang alami.¹⁶ Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan secara alamiah, apa adanya dalam situasi normal yang tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya.

¹⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm., 11.

¹⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2009), hlm., 15.

Dalam penelitian kualitatif ini akan menghasilkan data deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka. Data tersebut bias berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya. Pertimbangan penulis menggunakan penelitian kualitatif ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Lexy Moleong.¹⁷

1. Sumber Data Penelitian

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian ini, menurut Suharsimi Arikunto adalah subjek dari mana data diperoleh. Sedangkan menurut Lofland, yang dikutip oleh Moeleong, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.¹⁸ Adapun sumber data terdiri atas dua macam yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah: hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Pihak Yayasan AL-KAUTSAR, Kepala Tata Usaha dan guru di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan, seperti dokumen-dokumen SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung. dari penelitian ini dari Kepala Tata Usaha.

¹⁷ Lexy J Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), h.4

¹⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rineka cipta, 2002), hlm, 12

2. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi alamiah). Sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (participan observation), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi:¹⁹

a. Observasi

Metode observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini observasi dibutuhkan untuk dapat memahami proses terjadinya wawancara dan hasil wawancara dapat dipahami konteksnya. Observasi yang dilakukan adalah observasi terhadap subyek, perilaku subyek, selama wawancara, interaksi subyek dengan peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara.

Tujuan observasi adalah mendeskripsikan yang dipelajari, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas dan makna kejadian dilihat dari perspektif mereka yang terlihat dalam kejadian yang diamati. Salah satu hal yang penting namun sering dilupakan dalam observasi adalah mengamati hal-hal yang tidak terjadi.

Observasi dalam penelitian ini penulis gunakan untuk memperoleh informasi mengenai kegiatan implementasi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik non-PNS di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung. Metode observasi ada dua macam diantaranya:

- 1) Observasi partisipan; yaitu peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai narasumber data penelitian.

¹⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2009), hlm,225

- 2) Observasi non-partisipan; yaitu peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen

Dengan demikian observasi adalah metode pengumpulan data dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap Fenomena yang diteliti. Dan penelitian yang penulis gunakan adalah observasi non-partisipan yaitu peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen tentang implementasi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik non-PNS di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung.²⁰

b. Wawancara atau Interview

Metode interview atau wawancara yaitu alat pengumpul data atau informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Pedoman wawancara digunakan untuk mengingatkan interviewer mengenai aspek-aspek apa yang harus dibahas, juga menjadi daftar pengecek (check list) apakah aspek-aspek yang relevan tersebut telah dibahas atau ditanyakan. Dengan pedoman demikian interview harus memikirkan bagaimana pertanyaan tersebut akan dijabarkan secara konkrit dalam kalimat Tanya, sekaligus menyesuaikan pertanyaan dalam konteks aktual saat wawancara berlangsung. Interview dapat dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

- 1) Interview Tak Terpimpin

Interview tak terpimpin adalah proses wawancara dimana interview tidak sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian dengan orang yang diwawancarai.

- 2) Interview Terpimpin

Interview terpimpin adalah wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang diteliti.

3) Interview Bebas Terpimpin

Interview bebas terpimpin adalah kombinasi antara interview tak terpimpin dan terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi, pewawancara harus pandai mengarahkan yang diwawancarai apabila ternyata ia menyimpang²¹.

Jenis interview yang diterapkan dalam penelitian ini adalah interview bebas terpimpin yaitu suatu pelaksanaan interview yang dalam mengajukan pertanyaan yang disampaikan kepada responden di kemukakan secara bebas, tetapi isi pertanyaan yang diajukan pada pedoman yang telah ditemukan.

Interview ini juga ditujukan, kepala sekolah, Pihak Yayasan, Kepala Tata Usaha, dan guru SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung, dengan menanyakan tentang bagaimana implementasi rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik non-PNS di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung terkait tentang kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, ledger, agenda dan sebagainya. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang bersumber pada dokumentasi catatan peristiwa-peristiwa yang telah terjadi.

Metode dokumentasi diperlukan sebagai metode pendukung untuk mendapatkan data, karena dalam metode dokumentasi ini dapat diperoleh data-data historis dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian ini. Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau

²¹ Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, Cet.VIII,2007), hlm. 1

variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya²².

Adapun metode ini digunakan penulis untuk memperoleh data-data tentang dokumentasi seperti: sejarah berdirinya SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung, daftar guru, daftar peserta didik, daftar pegawai, serta sarana dan prasarana yang dimiliki juga data diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu data yang terkait tentang kegiatan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik non-PNS di SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung.

d. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat difahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Memotret fenomena tunggal dari sudut pandang yang berbeda-beda akan memungkinkan diperoleh tingkat kebenaran yang handal. Karena itu, triangulasi ialah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data.

Dijelaskan oleh Deni Adriana bahwa peneliti menggunakan triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Dimana dalam pengertiannya triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian²³.

²² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rineka cipta, 2002), hlm, 236

²³ Moloeng, Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Rosdakarya, 2004),hlm.330

Keabsahan data dapat dicapai dengan menggunakan proses pengumpulan data yang tepat, salah satu caranya adalah dengan proses triangulasi menurut Lexy J. Moeloeng triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Menurut Denzin dalam Lexy J. Moeloeng terdapat empat macam yaitu triangulasi sumber, metode, penyidik dan teori.²⁴

Berdasarkan keempat macam jenis triangulasi ini peneliti hanya menggunakan triangulasi dengan memanfaatkan sumber. Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal yang demikian dapat dicapai dengan:

- 1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
- 2) Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- 3) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- 4) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.
- 5) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan

3. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses pengurutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola kategori dari satuan uraian

dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja.²⁵ Analisis dalam penelitian, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu, pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Melis and humberman (1984) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisa data yaitu reduksi data, paparan/penyajian data dan verifikasi/penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian, sebagaimana penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pembinaan, pemusatan, perhatian, penabstraksian dan pentransformasian data kasar dari lapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang fokus, penting dalam penelitian, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti pengumpulan data selanjutnya. Proses ini berlangsung dari awal hingga akhir penelitian selama penelitian dilaksanakan. Fungsinya untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi sehingga interpretasi bila ditarik yang disesuaikan dengan data-data yang relevan atau data yang cocok dengan tujuan pengambilan data di lapangan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian.

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang member kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan, yang disajikan antara lain dalam

²⁵

Afifuddin, Beni Ahmad Saebani, *metodologi penelitian kualitatif*, (Bandung : Pustaka Setia, 2009), Hlm. 103

bentuk teks naratif, matriks, jaringan, dan bagan. Tujuannya untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan.

c. Verifikasi Data dan Menarik Kesimpulan

Verifikasi dan menarik kesimpulan merupakan bagian ketiga dari kegiatan analisis data. “kegiatan ini terutama dimaksudkan untuk memberikan makna terhadap hasil analisis, menjelaskan pola urutan, dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi yang diuraikan”.²⁶ Jadi walaupun data telah disajikan dalam bahasa yang dapat dipahami, hal itu tidak berarti analisis data telah berakhir melainkan masih harus ditarik kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan ditungkan dalam bentuk pernyataan singkat sebagai temuan penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk memberi gambaran yang menyeluruh terhadap skripsi ini, maka penulis menyajikan sistematika penulisan dengan beberapa bagian. Adapun pembagiannya terdiri dari beberapa bab yakni:

Bagian awal meliputi : Halaman Judul, Abstrak, Halaman Persetujuan, Halaman Pengesahan, Motto, Halaman Persembahan, Riwayat Hidup, Kata Pengantar, Daftar isi, dan Daftar Tabel.

Bagian utama skripsi ini terdiri dari V bab, pada setiap bab terbagi ke dalam beberapa sub bab, dengan rincian sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka yang relevan, metode penelitian, sumber data penelitian, alat pengumpulan data, metode analisis data, dan sistematika pembahasan.

²⁶ Moloeng, Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Rosdakarya, 2004),hlm. 103.

BAB II membahas tentang landasan teori yang terdiri dari tiga sub bab. Sub bab pertama tentang rekrutmen yang berisi tentang pengertian rekrutmen, tujuan rekrutmen, prinsip-prinsip rekrutmen, macam-macam dan proses rekrutmen. Sub kedua tentang seleksi yang berisi tentang pengertian seleksi, tahapan seleksi, dan tingkat-tingkat seleksi. Sub ketiga tentang tenaga pendidik yang berisi tentang pengertian pendidik, kompetensi pendidik, dan persyaratan menjadi pendidik.

BAB III membahas tentang deskripsi objek penelitian yang terdiri dari dua sub bab. Sub bab pertama tentang gambaran umum objek yang berisi tentang sejarah SMA AL-KAUTSAR, perkembangan SMA AL-KAUTSAR, visi, misi dan faktor penentu keberhasilan, identitas sekolah, data guru, pegawai, dan siswa SMA AL-KAUTSAR, dan kondisi sarana dan pra-sarana SMA AL-KAUTSAR. Sub kedua tentang deskripsi data penelitian yang berisi tentang persiapan rekrutmen, penyebaran pengumuman guru baru, penerimaan lamaran guru baru, seleksi pelamar, dan penerimaan hasil diterima atau ditolak.

BAB IV berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V merupakan penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

Sedangkan bagian akhir skripsi ini meliputi daftar pustaka, dan lampiran-lampiran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Fungsi manajemen tenaga kerja yang kedua adalah perekrutan (recruiting) yang berarti pengusahaan tenaga kerja, pengerahan tenaga kerja, dan pencarian tenaga kerja. Perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan pengaharapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan.¹ Rekrutmen atau Penerimaan tenaga pendidik merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa “ Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”.²

Menurut Stoner yang dikutip oleh Sadili Samsudin mengemukakan, *“The recruitment is the development of a pool of job candidates in accordance with a human resource plan”*, Rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.³ Menurut Anwar Prabu Mangkunegara rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup indentifikasi dan sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan

¹ Soekidjo, Noto Atmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2009), hlm., 105.

² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 2001), , hlm. 69

³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Pustaka Setia, 2006), hlm. 81

Hasibuan menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi.⁴ Sedangkan pengertian rekrutmen menurut Simamora merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.⁵

Menurut Sirait rekrutmen atau penarikan calon pegawai serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi.⁶

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup indentifikasi dan sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.⁷

Berdasarkan teori di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen adalah serangkaian kegiatan secara terarah guna mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan.

Pada prinsipnya yang disebut dengan rekrutmen pegawai adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu. Selanjutnya rekrutmen juga di definisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian

⁴ Malthis, *Pengertian Rekrutmen dan Seleksi*, (Bandung : Bumi Aksara, 2003), h.49

⁵ Lijan poltak sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2017), hlm., 120

⁶ *Ibid.*, Hlm., 121

⁷ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004), cet. 5, hlm. 33

dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut yuniarsih dan suwatno dalam buku MSDM menyatakan bahwa perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah pegawai dari berbagai sumber, sesuai kualifikasi yang dibutuhkan sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.⁸

Menurut pynes dalam buku lijan poltak sinambela mengemukakan *recruitment is the process of attracting qualified candidates to apply for vacant positions in an organization. selection is the final stage of the recruitment process, when a decision is made who will be selected for the available vacant positions.* menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk melamar posisi yang kosong dalam sebuah organisasi. seleksi merupakan tahap akhir dari proses rekrutmen, ketika keputusan dibuat siapa yang akan dipilih untuk posisi kosong yang tersedia

Berdasarkan beberapa pengertian berbagai definisi tersebut penulis menyimpulkan rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi. Rekrutmen merupakan jumlah dan kategori yang diperlukan yang ditetapkan dalam perencanaan pegawai atau pengelolaan SDM secara formal. Rekrutmen disusun melalui perencanaan rekrutmen yang terperinci, dan disajikan persyaratan jabatan dalam bentuk kebutuhan yang dimaksudkan untuk pegawai yang akan mengisi lowongan baru, atau karena ada pegawai yang mengundurkan diri atau pensiun dan atau karena ekspansi terhadap area atau wilayah kerja yang baru sehingga membutuhkan pegawai baru.

⁸ Lijan poltak sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2017), hlm., 120.

2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan organisasi dari berbagai sumber sehingga memungkinkan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Menurut Qurratu A'yun Tujuan utama proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga pendidik yang tepat dalam suatu jabatan tertentu sehingga mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah dalam jangka waktu yang lama⁹. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting karena membutuhkan tanggung jawab yang besar dalam kemanfaatan sekolah. Sebagaimana pernyataan (Afif, Ulfatin, Kusmintardjo, & Imron, 2017) profesionalisme seorang tenaga pendidik harus memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi, meningkatkan kemampuan kompetensi dan performa, dan melaksanakan kegiatan pengajaran untuk pencapaian hasil yang lebih baik. Dengan demikian, melihat pentingnya kualitas tenaga pendidik dalam mencapai keberhasilan, lembaga sangat bergantung pada proses rekrutmen yang dilakukan oleh panitia pelaksana tersebut.

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.

Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

- a. Memperoleh sumber tenaga yang potensial
- b. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
- c. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar

⁹ Qurratu A'yun DKK, *Rekrutmen Tenaga pendidik di SMA*, Jurnal Pendidikan, Vol. 4, No. 7, Bln Juli, Thn 2019, Hlm., 850—856

- d. Untuk keutuhan seleksi.

Melalui rekrutmen akan diperoleh pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sebagaimana telah direncanakan sebelumnya. Dalam hal ini, sangat penting merencanakan kebutuhan pegawai yang menghasilkan deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan. Kemudian ditentukan spesifikasi dan kualifikasi pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang dilowongkan.

3. Prinsip-Prinsip Rekrutmen

Dalam rangka mendapatkan calon guru yang professional, memenuhi kualifikasi, dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu tidaklah mudah. Ada beberapa prinsip yang harus dipegang teguh dalam perencanaan atau pelaksanaan rekrutmen guru, diantaranya:

- a. Rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.
- b. Rekrutmen guru harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif. Pelamar yang tidak memenuhi persyaratan secara objektif dinilai tidak lulus, dan sebaliknya pelamar yang memenuhi persyaratan ditetapkan sebagai pelamar yang lulus.
- c. Agar didapatkan calon yang professional, sebaiknya materi seleksi pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru.¹⁰

4. Macam-macam Rekrutmen

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, terdapat dua macam rekrutmen yang dapat dilakukan yaitu dari dalam (internal) dan dari

¹⁰ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008), cet. 4, hlm. 22

luar (eksternal).¹¹ Pemilihan sumber rekrutmen perlu diperhatikan dan dipertimbangkan karena hal tersebut menyangkut persoalan keahlian tenaga rekrutmen dalam menentukan dan memilih calon guru yang akan direkrut.

a. Rekrutmen Internal

Rekrutmen yang bersumber dari dalam memiliki arti bahwa sekolah hanya menginformasikan lowongan pada guru yang sudah ada di sekolah tersebut dengan alasan lebih mengenal kepribadian, kemampuan dan keterampilan guru secara mendalam.

Alasan lain dari penarikan melalui sumber internal ialah sebagai rangsangan persiapan pemindahan atau promosi pekerjaan, meningkatkan moral tenaga kerja dan menghargai guru yang mempunyai prestasi kerja yang baik

Informasi mengenai lowongan dari dalam sekolah dapat dilakukan melalui pengumuman pekerjaan, baik yang ditempel di papan pengumuman, maupun disampaikan secara lisan dalam rapat yang diadakan sekolah yang disebarluaskan di lingkungan internal sekolah. Dalam perekrutan yang bersumber dari dalam mempunyai sisi positif dan negatif, yaitu sebagai berikut:

1) Sisi positif :

- a) Meningkatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan, karena ada kesempatan promosi.
- b) Perilaku dan loyalitas karyawan semakin besar terhadap perusahaan.
- c) Biaya penarikan relatif kecil, karena tidak perlu memasang iklan.
- d) Waktu penarikan relatif singkat.
- e) Orientasi dan induksi tidak diperlukan lagi.

¹¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h,144

f) Kestabilan karyawan semakin baik.

2) Sisi negatif :

a) Kewibawaan karyawan yang dipromosikan itu kurang.

b) Kurang membuka kesempatan sistem kerja baru dalam perusahaan.¹²

b. Rekrutmen Eksternal

Upaya memikat dan meminang calon guru yang berkualitas lebih besar peluangnya melalui rekrutmen yang berasal dari luar atau eksternal sekolah, karena sumber eksternal biasanya mendatangkan pelamar yang bervariasi sehingga sekolah mendapatkan banyak pilihan yang tentunya sesuai dengan kualifikasi dan persyaratan yang telah ditetapkan.

Menurut Sondang. P. Siagian sumber-sumber rekrutmen calon tenaga kerja secara eksternal meliputi: Pelamar langsung, Lamaran tertulis, Lamaran berdasarkan informasi orang dalam, Iklan, Instansi pemerintah, Perusahaan penempatan tenaga kerja, Perusahaan pencari tenaga kerja profesional, Lembaga pendidikan, Organisasi profesi, Serikat pekerja dan Balai latihan kerja milik pemerintah.¹³ Berikut adalah penjelasan mengenai sumber rekrutmen dari luar :

1) Pelamar Langsung.

Sebagai bentuk upaya meminimalisasi biaya rekrutmen, cara ini dapat dipertimbangkan, karena dari pelamar langsung sangat mungkin ditemukan pelamar yang memenuhi persyaratan dan pada akhirnya cara ini tidak memerlukan lagi biaya yang dikeluarkan untuk menginformasikan atau membuat

¹² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 42

¹³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 112

iklan ke publik. Cara ini juga berperan aktif dalam menekan angka pengangguran, karena bisa saja pelamar yang datang langsung sebelumnya tidak mempunyai pekerjaan namun ia memenuhi persyaratan.

2) Lamaran Tertulis.

Para pelamar biasanya menulis surat lamarannya yang disertai dengan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan lowongan yang dimaksud. Pada lamaran tertulis yang dikirim oleh calon guru, tentu saja lampiran ijazah perguruan tinggi, sertifikat-sertifikat kegiatan yang berkaitan dengan profesi keguruan, surat keterangan sehat dari dokter, surat keterangan kelakuan baik dari instansi kepolisian yang menyatakan bahwa pelamar bebas dari kegiatan kriminalitas dan melampirkan kartu identitas. Lamaran berdasarkan informasi orang dalam. Biasanya seorang anggota perusahaan atau organisasi mengetahui ada atau tidaknya lowongan di tempat mereka bekerja. Kemudian kondisi tersebut dimanfaatkan perusahaan untuk menganjurkan anggotanya untuk menyebarluaskan lowongan kepada orang-orang yang berada di luar perusahaan.

3) Iklan.

Pada era globalisasi seperti saat ini, kehadiran iklan merupakan sarana yang sangat membantu dan efektif untuk dapat menyebarluaskan informasi mengenai lowongan. Iklan dapat dipasang diberbagai tempat dan menggunakan bermacam-macam media, baik yang visual seperti di media cetak, surat kabar, majalah, pamflet yang ditempelkan diberbagai tempat yang ramai dikunjungi orang atau yang bersifat audio seperti di radio maupun yang bersifat audio visual

seperti televisi dan website internet. Cara ini tentu saja menelan biaya yang tidak sedikit, namun cara ini merupakan cara yang paling efektif.

4) Instansi Pemerintah.

Sumber yang berasal dari instansi pemerintah merupakan sebuah bentuk kerja sama dengan dunia usaha. Kerja sama tersebut dapat berwujud disatu pihak kesediaan para pemakai tenaga kerja menyampaikan informasi tentang lowongan yang tersedia dalam organisasi masing-masing dan di lain pihak penyampaian informasi tersebut kepada para pencari pekerjaan yang terdapat pada kantor tenaga kerja yang bersangkutan dalam hal rekrutmen calon guru dapat bekerja sama dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan ataupun Kementerian Agama.

5) Perusahaan penempatan tenaga kerja (outsourcing).

Sebuah perkembangan yang terjadi saat ini adalah semakin banyaknya bidang usaha yang bergerak mencari dan menyalurkan tenaga kerja. Dalam kegiatannya tentu perusahaan tenaga kerja memperhatikan tingkat kepuasan perusahaan dengan cara mencari pelamar yang paling memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

6) Perusahaan pencari tenaga kerja profesional.

Perusahaan pencari tenaga kerja profesional mengkhususkan diri pada tenaga kerja tertentu saja, contohnya tenaga eksekutif atau tenaga profesional lainnya yang memiliki pengetahuan atau keahlian khusus. Perusahaan mencari tenaga kerja yang dibutuhkan adalah pekerja yang sudah berkarir dan memiliki pengalaman di perusahaan-perusahaan lain.

7) Lembaga pendidikan.

Lembaga pendidikan merupakan sebagai sumber rekrutmen yang paling strategis, karena dari lembaga pendidikan, seseorang telah dibekali dengan keahlian dan pengetahuan sehingga terciptanya tenaga kerja yang siap bekerja. Proses ini termasuk mik around dimana perusahaan mengunjungi universitas dan mengumumkan lowongan dan mewawancarai mahasiswa tahun akhir.¹⁴

8) Organisasi profesi.

Melalui organisasi profesi bantuan untuk mendapatkan pekerjaan akan mudah diperoleh anggotanya. Banyak organisasi atau perusahaan yang telah memanfaatkan jasa dari organisasi profesi ini, terutama dalam hal kebutuhan akan tenaga kerja yang telah profesional. Seperti contoh dalam dunia pendidikan, organisasi profesi yang terkait adalah Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI).

9) Balai latihan kerja milik pemerintah.

Sebagai bentuk usaha untuk selalu meningkatkan kesejahteraan rakyatnya, sebuah pemerintah negara biasanya membuat kebijakan pada bidang ketenagakerjaan. Salah satu bentuknya adalah menyelenggarakan pelatihan diberbagai balai latihan kerja. Balai latihan kerja umumnya membantu dan melatih masyarakat sehingga dapat memiliki keahlian dan keterampilan teknis yang nantinya akan dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi.

Seperti halnya rekrutmen yang bersumber dari dalam, berikut adalah sisi positif dan negatif rekrutmen yang bersumber dari luar. Sisi positif meliputi: kewibawaan pejabat relatif baik, dan

¹⁴ Eugene Mckenna dan Nic Beech, *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi,2002), 170

kemungkinan membawa sistem kerja baru yang lebih baik. Sisi negatif diantaranya prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi, biaya penarikan besar, waktu penarikan relatif lama, orientasi dan induksi harus dilakukan, turnover cenderung akan meningkat, dan perilaku dan loyalitasnya belum diketahui.¹⁵

Dapat disimpulkan sumber rekrutmen eksternal meliputi SDM yang bukan merupakan anggota organisasi di sekolah. Manfaat besar sumber rekrutmen secara eksternal adalah mendatangkan jumlah pelamar yang banyak dapat direkrut. Mendatangkan sekelompok pelamar yang berasal dari luar lebih baik dari pada yang bersumber dari dalam. Pelamar dari luar tentu membawa ide, teknik kerja, metode, pengalaman dan bentuk pelatihan yang baru dan berbeda sehingga dikemudian hari akan menghasilkan wawasan baru kedalam sekolah dan mampu membantu meningkatkan mutu sekolah.

5. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen dimulai dengan mempertimbangkan rencana-rencana SDM seperti mempertimbangkan jumlah dan tipe dari posisi kosong yang harus diisi, kapan posisi tersebut harus diisi, sumber personil atau keahlian apa yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tersebut. Setelah dilakukan pertimbangan tersebut maka dilanjutkan dengan penentuan strategi dan metode rekrutmen.¹⁶

Pentingnya manusia untuk membuat suatu perencanaan yang baik sebelum melakukan sesuatu perbuatan/tindakan hal ini secara tersirat disebutkan didalam Al-Qur'an surat Al-Hasyr (59) ayat 18 sebagai berikut:

¹⁵ Malayu S.P. Hasibuan,., *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta:Bumi Aksara,2012), h.41

¹⁶ Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013), h. 59

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ
وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Artinya: “hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan”(Q.S. Al-Hasyr. 18)¹⁷

Ayat tersebut menjelaskan tentang perintah kepada orang-orang yang beriman untuk bertakwa kepada Allah SWT dan memperhatikan (mempersiapkan dengan baik) apa yang akan diperbuatnya hari esok¹⁸. Perencanaan rekrutmen dilakukan dengan analisis pekerjaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan, analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Menurutnya pula bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan.¹⁹

Dari analisa pekerjaan ini baik lembaga pendidikan, perusahaan maupun lembaga sosial lainnya dapat mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan.

Ringkasan menyeluruh mengenai persyaratan pekerjaan disebut uraian pekerjaan (*job description*). Sedangkan ringkasan menyeluruh mengenai kualifikasi pekerjaan disebut spesifikasi pekerjaan (*job spesifikasi*). Dengan kata lain, analisa pekerjaan digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan uraian

¹⁷ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, h.,919.

¹⁸ Riyuzen Praja Tuala, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*, (Bandar lampung: Lintang Rasi Aksara Book, 2018), h., 15

¹⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 28-29

pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Uraian pekerjaan harus diuraikan secara jelas agar pejabat yang akan menduduki jabatan tersebut mengetahui tugas, tanggung jawab, dan standar prestasi yang harus dicapainya.

Dalam melakukan sebuah rekrutmen, proses yang di buat harus jelas seperti pendapat yang dikemukakan oleh *Dubois*, proses rekrutmen melalui empat (4) tahap yaitu tahap pertama, memperjelas posisi yang harus diisi melalui perekrutan, tahap kedua, review dan memperbarui uraian pekerjaan dan spesifikasi untuk posisi tersebut, tahap ketiga, mengidentifikasi kemungkinan sumber pelamar yang memenuhi syarat dan tahap keempat, pilih cara komunikasi yang paling efektif agar menarik pelamar yang memenuhi syarat.²⁰

Spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bias diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. dalam hal ini proses rekrutmen melalui 5 tahap yaitu; 1) persiapan rekrutmen, 2) penyebaran penerimaan guru baru, 3) penerimaan lamaran guru baru, 4) seleksi pelamar, 5) penerimaan hasil diterima atau ditolak. Hal ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Persiapan rekrutmen

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen guru baru, adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi²¹:

- 1) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru.
- 2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang

²⁰ Donni juni priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2014)., hlm.,97

²¹ Rohmatun Lukluk Isnaini, *IMPLEMENTASI REKRUTMEN GURU DI SD TA'MIRUL ISLAM SURAKARTA (KAJIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SD ISLAM*, (Jurnal Pendidikan Agama Islam, Vol. XII, No. 1, Juni 2015), Hlm. 112

berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.

- 3) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru.
- 4) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru.
- 5) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru.
- 6) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
- 7) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru.
- 8) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar, selebaran, pamflet, website, media sosial dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.²²

c. Penerimaan lamaran guru baru

Begitu pengumuman Penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam

²² *Ibid.*, Hlm. 113

pengumuman, ada penerimaan guru baru disekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:

- 1) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
- 3) Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.
- 4) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar. Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan umur pelamar, surat keterangan warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari Dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

d. Seleksi pelamar

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. Seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian.²³

e. Penerimaan hasil diterima atau ditolak

Setelah melalui serangkaian tes maka pelamar akan diputuskan diterima atau ditolak.²⁴ Langkah terakhir ini dari proses rekrutmen merupakan tahap yang paling menantang bagi calon pegawai. Disinilah pelamar akan mengetahui diterima atau ditolak. Dalam hal ini pihak sekolah dan pihak yayasan yang melakukan penilaian terhadap setiap calon guru yang telah diseleksi dengan poin-poin yang nanti akan dirangking dari setiap calon guru yang mendaftar akan dipilih mana yang paling tinggi poinnya sehingga diperoleh pendidik yang mempunyai kemampuan yang berkompetensi, sesuai yang diperlukan oleh sekolah. Setelah semuanya ternilai dan dipilih maka hasilnya akan disebarakan melalui surat kabar, web, dan media sosial.

B. Seleksi

1. Pengertian Seleksi

Seleksi (Selection) adalah proses dari pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan.²⁵

Menurut Malayu S. P Hasibuan seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan.²⁶

Menurut Sedarmayanti seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Seleksi bertujuan memutuskan apakah seorang pelamar diterima bekerja atau tidak.

²⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2016),. Hlm.,112

²⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3), (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), Hlm. 202.

²⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm., 177

Berdasarkan beberapa pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa seleksi adalah proses kegiatan yang harus dilalui untuk menentukan dan memilih calon pekerja yang ditetapkan oleh manajemen untuk mengisi kekosongan lowongan pekerjaan dengan berbagai kriteria yang bertujuan seorang pelamar diterima atau ditolak.

2. Tahapan Seleksi

- a. Seleksi Surat-surat lamaran
- b. Pemeriksaan refrensi
- c. Wawancara pendahuluan
- d. Seleksi ilmu pengetahuan
- e. Tes psikologi
- f. Tes kesehatan
- g. Wawancara akhir dengan atasan langsung
- h. Memutuskan diterima atau tidak

3. Tingkat-tingkat seleksi

Tingkat tingkat seleksi dikenal atas “seleksi tingkat pertama, seleksi tingkat kedua, dan seleksi tingkat ketiga”.

- a. Seleksi tingkat pertama adalah seleksi yang dilakukan menurut prosedur yang telah ditetapkan perusahaan bersangkutan dan jika lulus maka pelamar dinyatakan diterima dengan status karyawan percobaan atau calon pegawai (Capeg).
- b. Seleksi tingkat kedua adalah seleksi yang dilakukan selama masa percobaan (capeg) dengan cara mengamati dan menilai mental, perilaku, kedisiplinan, dan kemampuan nyata calon karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- c. Jika capeg lulus dari seleksi tingkat kedua maka akan dilakukan seleksi tingkat ketiga adalah seleksi dengan

mengikuti pra-jabatan atau pelatiha, jika lulus maka karyawan (capeg), diangkat menjadi karyawan tetap.²⁷

C. Tenaga Pendidik

1. Pengertian pendidik

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Didalam dunia pendidikan sumber daya manusia dikenal dengan istilah tenaga pendidik dan kependidikan.

Berdasarkan Undang-undang SISDIKNAS Nomor 20 tahun 2003, Bab XI pasal 39 :

- a. Tenaga kependidikan bertugas untuk melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan.
- b. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan mengabdikan kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.
- c. Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan tinggi disebut dosen.
- d. Ketentuan mengenai guru dan dosen diatur dengan undang-undang sendiri.²⁸

Sedangkan pada Bab XI pasal 40 ayat 1 dan ayat 2 dijelaskan mengenai hak dan kewajiban pendidik yaitu :

- a. Pendidik berhak memperoleh :

²⁷

Ibid., hlm.179

²⁸

Undang-undang SISDIKNAS Nomor 20 tahun 2003, h.30

- 1) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai,
- 2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja,
- 3) Pembinaan karir sesuai dengan tuntunan pengembangan kualitas,
- 4) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual dan
- 5) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

b. Pendidik berkewajiban :

- 1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.
- 2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan,
- 3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksud di atas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dimiliki seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Tenaga kependidikan juga dapat diartikan sebagai orang yang berperan serta dalam pelaksanaan pendidikan pada satuan pendidikan untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan. Tenaga kependidikan merupakan orang yang membimbing, menguji, mengajar, melatih peserta didik, menjadi tenaga fungsional

kependidikan yang menilik, menguasai, meneliti dan mengembangkan perencanaan dibidang pendidikan.²⁹

Dalam kamus besar bahasa indonesia “tenaga artinya orang yang bekerja atau pekerja”,³⁰ “pendidik adalah guru atau orang yang berpendidikan”, sedangkan “guru adalah orang yang mengajari orang lain baik disekolah atau bukan tentang suatu ilmu pengetahuan atau tentang keterampilan”, maksudnya yaitu bahwa tenaga pendidik atau guru adalah orang bekerja untuk menyampaikan suatu ilmu tentang suatu keterampilan.

Syaiful Bahri Djamarah dalam Pupuh Faturrohman, mendefinisikan guru sebagai tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik. Selain memeberikan sejumlah ilmu pengetahuan, guru juga bertugas menanamkan nilai-nilai dan sikap kepada anak didik agar anak didik memiliki kepribadian yang paripurna. Dengan keilmuan yang dimilikinya, guru membimbing anak didik dalam mengembangkan potensinya.³¹

Adbul Majid mengemukakan bahwa “ guru adalah orang bertugas membantu murid untuk mendapatkan pengetahuan sehingga ia mengembangkan potensi yang dimilikinya.”³²

Sedangkan menurut Ibrahim Bafadal “ guru sekolah dasar perlu disiapkan dengan baik melalui pendidikan guru yang baik, diseleksi dan ditempatkan dengan tepat diseluruh indonesia. Kualifikasi guru sekolah dasar selalu berkembang seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pendidikan, mulai

²⁹ Ibrahim Bafadal , *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008),h.14.

³⁰ JS Badudu, Dkk, kamus besar bahasa indonesia,h.1478

³¹ Pupuh Faturrohman, *Strategi Belajar Mengajar Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum Dan Konsep Islami*, (Jakarta : PT. Refika Aditama, 2007), h.123.

³² Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, (Bandung : PT. Remeja Rosdakarya, 2007), h. 43

masa penjajahan, era kemerdekaan, sampai era sekolah atau era 1990-an”.³³

Dalam tatanan bermasyarakat sendiri, guru baik formal maupun non formal masih dianggap sebagai suatu pekerjaan yang sangat mulia, terutama jika dipandang dari kacamata islam sebagai agama mayoritas yang dianut oleh sebagian besar rakyat indonesia. Guru masih dijadikan panutan oleh sebagian masyarakat kita dalam bertingkah laku. Jika ada guru yang bertingkah laku menyalahi norma dimasyarakat maka ia akan dihujat oleh masyarakat sekitar, namun jika ia berperilaku santun, maka ia akan dihormati bahkan disanjung melebihi orang lain yang berprofesi selain guru meskipun orang tersebut berperilaku seperti guru yang dimaksud.

Hal yang pertama kali menimbulkan kekaguman kita kepada para ahli pendidikan muslim terdahulu adalah penghargaan mereka. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik seorang gurudalam islam sudah sepatutnya menempatkan terhadap persoalan pendidikan sangat tinggi, bahkan mereka menilai sebagai wujud tanggung jawab moral yang sangat luhur. Mereka menganggap tugas mengajar bukan hanya sekedar sebagai profesi kerja, melainkan sebagai suatu kewajiban agama.

Pada zaman dahulu komunikasi interaksi antara guru dan siswa berkelanjutan, artinya disekolah maupun dimasyarakat guru tetap dianggap sebagai tokoh yang patut dihormati dan diteladani prilakunya, selain itu orang yang menyeleksi seseorang untuk menjadi guru adalah masyarakat dengan melihat latar belakang keluarga, keturunan, dari sosok tersebut jadi tidak sembarangan orang bisa menjadi guru bagi masyarakat dan menjadi guru adalah pilihan, ikhlas dan tanpa pamrih. Beberapa masa sekarang, menjadi guru dianggap cukup mudah yaitu dengan melalui pendidikan formal siapapun bisa menjadi guru sehingga sekarang pendidikan menjadi bidang komersil dan sangat mahal. Siapa yang mampu membayar mahal akan mendapatkan fasilitas yang mereka inginkan dan

³³ Ibarim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2008), h.18.

sebaliknya yang tidak mampu membayar tidak akan mendapatkan pendidikan yang layak.³⁴

Sedangkan Supriadi dalam Hadiyanto mengemukakan bahwa “guru termasuk dosen adalah profesi yang pada mulanya dianggap mulia dan luhur karena mereka adalah orang yang berilmu, berahlak, jujur, baik hati, disegani serta menjadi teladan masyarakat, dan masih puluhan karakteristik lahir”.³⁵

Oleh karena itu masyarakat kita masih sangat mengharapkan sosok guru Yang dapat menjadi panutan dan teladan yang baik bagi anak-anak mereka sebagai peserta didik juga bagi orang tua dan masyarakat sekitar pada umumnya. Sehingga masyarakat merasa aman dan nyaman menitipkan putra putrinya kepada guru yang bertanggungjawab terhadap tugasnya sebagai pendidik.

2. Kompetensi Pendidik

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.

Pengertian kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten dan terus-menerus yang memungkinkan seseorang itu menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu.³⁶

3. Persyaratan Menjadi tenaga Pendidik

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai,

³⁴ Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, (Bandung : PT. Remeja Rosdakarya, 2007), h. 89

³⁵ Hadiyanto, *Mencari Desentralisasi Manajemen Pendidikan Diindonesi*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004) ,h. 4.

³⁶ Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra*

Guru Profesional (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), h.14-24

dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.³⁷

Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai guru. Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 bahwa guru/pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.³⁸

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah. Yang dimaksud dengan ijazah disini ialah ijazah yang dapat memberikan wewenang untuk menjalankan tugas sebagai guru. Selain itu, Menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dirumuskan bahwa: Bab IV Pasal 8 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Adapun penjelasan dari ke empat kompetensi tersebut adalah:

³⁷ Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, (Bandung : PT. Remeja Rosdakarya, 2007), h. 221

³⁸ Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 62.

a. Kompetensi Pedagogik

Pengembangan dan peningkatan kualitas kompetensi guru selama ini diserahkan pada guru itu sendiri. Jika guru itu mau mengembangkan dirinya sendiri maka guru itu akan berkualitas, karena ia senantiasa mencari peluang untuk meningkatkan kualitasnya sendiri. Idealnya pemerintah, asosiasi pendidikan dan guru, serta satuan pendidikan memfasilitasi guru untuk mengembangkan kemampuan bersifat kognitif berupa pengertian dan pengetahuan, afektif berupa sikap dan nilai, maupun performansi berupa perbuatan-perbuatan yang mencerminkan pemahaman ketrampilan dan sikap. Kompetensi pedagogik terdiri dari (1) berkontribusi dalam pengembangan KTSP; (2) mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD); (3) merencanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP); (4) merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas; (5) melaksanakan pembelajaran yang pro-perubahan (aktif, kreatif, inovatif, efektif dan menyenangkan); (6) menilai hasil belajar peserta didik secara otentik; (7) membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalnya: pelajaran, kepribadian, bakat, minat, dan karir; dan (8) mengembangkan profesionalisme diri sebagai guru.³⁹ Jadi kompetensi pedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan scenario pembelajaran, memilih metode, media, serta evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, afektif, maupun psikomotorik siswa.

b. Kompetensi Kepribadian

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian ini meliputi kemampuan kepribadian yang

³⁹ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2003), h. 31-32.

mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seorang guru harus mempunyai peran ganda, peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan menyayangi siswanya, tetapi di sisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya yang berbuat salah.

Menurut Moh. Uzer Usman kemampuan pribadi guru meliputi hal-hal berikut:

- 1) Mengembangkan kepribadian.
- 2) Berinteraksi dan berkomunikasi.
- 3) Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan.
- 4) Melaksanakan administrasi sekolah.
- 5) Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran⁴⁰

Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswinya. Maka dari itu, seorang guru harus memiliki kepribadian seperti: Empati, pelindung siswa, pandai bergaul, Kritis dan tegas, kreatif, mampu menguasai diri, berwibawa, disiplin, berakhlak mulia serta menjadi tauladan bagi siswa. Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena di sinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan bagi semua orang yang memiliki profesi seorang guru dan juga kesiapan untuk selalu mengembangkan diri.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain,

⁴⁰ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2006), cet. 9, h. 16-17

sebagai makhluk sosial guru berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik mempunyai rasa empati terhadap orang lain. Kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan menarik dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua dan wali murid, masyarakat sekitar dimana pendidik itu tinggal, dan dengan pihak-pihak berkepentingan dengan sekolah. Kondisi ini menggambarkan bahwa kemampuan sosial guru tampak ketika bergaul dan melakukan interaksi sebagai profesi maupun sebagai masyarakat, dan kemampuan mengimpementasikan dalam kehidupan sehari-hari.⁷⁸ Untuk itu kemampuan sosial sangat penting, karena manusia memang bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga mempengaruhi orang lain. Maka dari itu, sebagai makhluk sosial guru juga harus mampu berinteraksi dengan lingkungannya.

d. Kompetensi Profesional

Guru adalah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari segi kesejahteraannya, tetapi juga profesionalitasnya. Sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten. Kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi menurut Slamet PH (2006) terdiri dari sub kompetensi (1) memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar (2) memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam peraturan Menteri serta bahan ajar yang ada dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) (3)

DAFTAR PUSTAKA

- A'yun, Qurratu DKK, *Rekrutmen Tenaga pendidik di SMA*. Jurnal Pendidikan. Vol. 4, No. 7, Bln Juli. Thn 2019.
- Afifuddin, Beni Ahmad Saebani. *metodoligi penelitian kualitatif*. Bandung : Pustaka Setia. 2009.
- Anzair, Eko. Kepala SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung Tanggal 3 maret 2021 Pukul 09.00
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka cipta. 2002.
- Atmojo, Soekidjo, Noto. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA. 2009.
- Badudu, JS, Dkk. *kamus besar bahasa Indonesia*
- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta : Bumi Aksara. 2008.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al Qur'an dan Terjemahnya*. Semarang : Putra Toha. 1995.
- Faturrohman, Pupuh. *Strategi Belajar Mengajar Mewujudkan Pembelajaran Bermakna Melalui Penanaman Konsep Umum Dan Konsep Islami*. Jakarta : PT. Refika Aditama. 2007.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manjemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : C.V Andi Offset. 2003.
- Hadiyanto. *Mencari Desentralisasi Manajemen Pendidikan Diindonesia*. Jakarta : Rineka Cipta. 2004
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personaliala dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, 2001.
- Isnaini, Rohmatun Lukluk. *IMPLEMENTASI REKRUTMEN GURU DISD TA'MIRUL ISLAM SURAKARTA (KAJIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SD ISLAM)*. Jurnal Pendidikan Agama Islam. Vol. XII. No. 1. 2015
- Kunandar. *Guru Profesional; Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Press. 2009.

- Listianti, Ayuan Nova dan Desi Nurhimayanti. *REKRUTMEN DAN SELEKSI GURU DI SMA AL-ISLAM KRIAN*. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan. Vol. 4 No. 4, April 2014
- Majid, Abdul. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung : PT. Remeja Rosdakarya. 2007.
- Malthis. *Pengertian Rekrutmen dan Seleksi*. Bandung : Bumi Aksara. 2003
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya. 2004.
- Manullang. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia. 2001
- Mardalis. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara. 2004
- Margono, S. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta, Cet 2. 2003
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2000
- Murod, Makmun. KTU SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung
Tanggal 3 maret 2021 Pukul 11.00
- Narbuko, Cholid dan Abu Ahmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, Cet.VIII. 2007.
- Nasution. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito. 2003.
- Nitisemito. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gahlia Indonesia. 1996.
- Notoatmojo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta. 2009
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Sinar Grafika. 2006
- Priansah, Donni Juni. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta. 2014
- Rizal, Ahmad. Kabag Umum dan SDM Yayasan AL-KAUTSAR Bandar Lampung Tanggal 4 maret 2021 Pukul 09.00
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung : Alfabeta. 2003.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia. 2006.

- Simamora, Henri. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Yogyakarta: STIE YKPN. 2006
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara. 2017.
- Sirait. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia. 2006.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta. 2009.
- Sulistio, Sigit. Guru SMA AL-KAUTSAR Bandar Lampung Tanggal 25 maret 2021 Pukul 09. 00
- Sunarto. *Administrasi Kepegawaian*. Bandung : Alfabeta 2005.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2009.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. *Manajemen Pendidikan*. Alfabeta: Bandung, 2010.
- Ulfatin, Nurul, Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. PT Raja Grafindo : Jakarta. 2016.
- Undang-undang SISDIKNAS Nomor 20 tahun 2003
- Usman, Moh. User. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya. 2006.
- Wukir. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo. 2013.

